

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA  
PEKERJA PARUH WAKTU DI SEKTOR TRANSPORTASI DARING DI  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat**

**Sarjana Manajemen (S1)**

**Pada Program Studi Manajemen**

**Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta**



**Diajukan oleh:**

**Berlin Ghalang Setyawan**

**NPM: 15 03 22178**

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2020**

**Skripsi**

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA  
PEKERJA PARUH WAKTU DI SEKTOR TRANSPORTASI DARING DI  
YOGYAKARTA**



**Disusun oleh:**  
**Berlin Ghalang Setyawan**  
**NPM: 15 03 22178**

**telah dibaca dan disetujui oleh:**

**Pembimbing**

**Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si.**

**tanggal 21 Desember 2020**



**UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

**SURAT KETERANGAN**

**No. 013/J/1**

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 6 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- |                                     |                 |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. M. Pamawa Putranta, MBA., Ph.D.  | (Anggota)       |
| 3. Drs. D. Koeshartono, MM.         | (Anggota)       |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Berlin Ghalang Setyawan  
NPM : 150322178

Dinyatakan  
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Berlin Ghalang Setyawan telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji.

Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

  
  
**Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.**  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

## **PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA  
PEKERJA PARUH WAKTU DI SEKTOR TRANSPORTASI DARING DI  
YOGYAKARTA**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung maupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang diperoleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 Oktober 2020

Yang menyatakan



Berlin Ghalang Setyawan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Pemberdayaan Sebagai Variabel Mediator Pada Pekerja Paruh Waktu di Sektor Transportasi Daring di Yogyakarta” dengan baik dan lancar sebagai salah satu persyaratan dan menempuh jenjang S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini banyak pihak yang memberikan dukungan, bimbingan, dan motivasi bagi peneliti yang tentu sangat berarti dan berpengaruh dalam penulisan skripsi ini. Dengan segenap kerendahan hati, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan YME yang senantiasa memberikan berkat suka cita, kesehatan jasmani dan rohani setiap hari, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar.
2. Ibu, Bapak, Mas Icus, Anen, Mbak Mega, Cintya, Jesrin, dan keluarga besar yang telah memberikan doa restu, semangat, dan segala bentuk dukungan sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar sekaligus menuntaskan pendidikan.
3. Ibu Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah memberikan ilmu, waktu, tenaga, motivasi, nasihat, dan arahan sehingga skripsi terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
5. Ibu Debora Wintriasi H., S.E., M.M., Msc. selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

6. Dosen-dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang telah memberikan ilmu selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari skripsi ini banyak kekurangan. Demi perbaikan yang akan datang, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Demikian penulis dapat sampaikan, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang bersangkutan.

Yogyakarta, 16 Oktober 2020

Penulis



Berlin Ghalang Setyawan



Motto dan Persembahan

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Hidup itu hanya sekali, jadi mari nikmati, syukuri dan hadapi.”*

Berlin Ghalang Setyawan

*“Harta, tahta dan wanita itu bisa dicari, namun hanya waktu yang tak akan terulang kembali, mari nikmati hidup ini, selagi masih berarti.”*

Berlin Ghalang Setyawan

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

Tuhan YME

Orang tua tercinta

Keluarga besar dan sahabat terkasih



## DAFTAR ISI

Pernyataan .....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Motto dan Persembahan.....	v
Daftar Isi.....	vi
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar .....	ix
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak .....	xi
BAB I.....	15
PENDAHULUAN .....	15
1.1 Latar Belakang Masalah.....	15
1.2 Rumusan Masalah.....	19
1.3 Batasan Masalah .....	20
1.4 Tujuan Penelitian .....	21
1.5 Manfaat Penelitian .....	21
1.6 Sistematika Laporan .....	22
BAB II.....	25
TINJAUAN PUSTAKA.....	25
2.1 Fleksibilitas Kerja.....	25
2.2 Pemberdayaan.....	28
2.3 Kepuasan Kerja .....	30
2.4 Penelitian Terdahulu .....	35
2.5 Kerangka Penelitian .....	37
2.6 Hipotesis.....	39
BAB III.....	44
METODOLOGI PENELITIAN .....	44
3.1. Jenis Penelitian .....	44
3.2. Objek dan Lokasi Penelitian .....	45
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.4. Metode Pengambilan Sampel.....	47
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	47



3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	47
3.7.	Variabel Penelitian.....	48
3.8.	Instrumen Penelitian .....	49
3.9.	Metode Pengujian Instrumen.....	50
3.9.1.	Uji Validitas .....	50
3.9.2.	Uji Reliabilitas.....	52
3.10.	Metode Analisis Data .....	52
3.10.1.	Statistik Deskriptif.....	52
3.10.2.	Statistik Regresi Mediasi .....	53
BAB IV	.....	57
HASIL DAN PEMBAHASAN	.....	57
4.1	Pengujian Instrumen Penelitian.....	57
4.2	Karakteristik Responden .....	59
4.3	Analisis Deskriptif .....	61
4.4.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	64
4.5.	Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Pemberdayaan .....	65
4.6.	Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
4.7.	Peran Pemberdayaan Memediasi Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	68
4.8.	Pembahasan.....	71
BAB V.....	.....	76
PENUTUP .....	.....	76
5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Implikasi Manajerial .....	77
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	80
5.4	Saran .....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	.....	82
LAMPIRAN .....	.....	86

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	36
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas KuesionerFleksibilitas Kerja .....	57
Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas KuesionerKepuasan Kerja .....	58
Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas KuesionerPemberdayaan .....	58
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas .....	59
Tabel 4.5. Karakteristik Responden .....	60
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Kerja .....	61
Tabel 4.7. Statistik Deskriptif Variabel Pemberdayaan .....	62
Tabel 4.8. Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	63
Tabel 4.9. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.10. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Pemberdayaan .....	66
Tabel 4.11. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja .....	67
Tabel 4.12. Peran Pemberdayaan Memediasi Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian .....	37
Gambar 4.1. Peran Pemberdayaan Memediasi Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	70



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	86
Lampiran 2 Karakteristik Responden .....	90
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Fleksibilitas Kerja .....	94
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....	96
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pemberdayaan .....	98
Lampiran 6 Statistik Deskriptif Variabel Fleksibilitas Kerja .....	102
Lampiran 7 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	103
Lampiran 8 Statistik Deskriptif Variabel Pemberdayaan .....	104
Lampiran 9 Uji F dan Uji T Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	105
Lampiran 10 Uji F dan Uji T Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Pemberdayaan .....	106
Lampiran 11 Uji F dan Uji T Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja .....	107
Lampiran 12 Uji F dan Uji T Peran Pemberdayaan Memediasi Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	108

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA  
PEKERJA PARUH WAKTU DI SEKTOR TRANSPORTASI DARING DI  
YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh:  
Berlin Ghalang Setyawan  
NPM: 150322178**

**Pembimbing:  
Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja, kemudian mengetahui peran pemberdayaan sebagai mediator pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui sosial media Whatsapp dan disebarakan langsung oleh peneliti kepada responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden dan menggunakan metode *purposive sampling* dengan statistik regresi mediasi. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan sebelum uji statistik regresi mediasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Terdapat pengaruh signifikan dan positif pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Terdapat pengaruh signifikan dan positif fleksibilitas kerja

terhadap pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Tidak terdapat peran pemberdayaan sebagai mediator pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja di sektor transportasi daring di Yogyakarta.

**Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, Pekerja Ojol di Yogyakarta.**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang penting. Semua aktivitas utama organisasi dijalankan oleh karyawan atau tenaga kerja perusahaan. SDM yang berkualitas akan meningkatkan kinerja perusahaan menjadi optimal. Pada masa ekonomi modern seperti sekarang, peran SDM sangat dibutuhkan terutama pada perusahaan transportasi daring yang sekarang menjadi sorotan publik, aplikasi yang disediakan oleh perusahaan transportasi daring saat ini sangat digemari karena banyak layanan yang diberikan, seperti pengiriman paket, antar jemput penumpang, dan pemesanan makanan secara daring.

Kemajuan perusahaan transportasi daring cukup pesat karena kontribusinya banyak pekerja transportasi daring di lapangan, walaupun pandemi sedang terjadi di seluruh dunia, pekerja di sektor transportasi daring atau yang sering disebut ojol (ojek *online*/daring) menjadi ujung tombak kemajuan perusahaan saat ini. Pekerja di sektor transportasi daring memiliki sistem jam kerja yang fleksibel, hal inilah yang membuat para ojol (ojek *online*/daring) bebas menentukan jam kerja masing-masing, namun mayoritas ojol bekerja di jam-jam sibuk berkisar pukul 10.00 - 20.00 WIB. Para pekerja transportasi daring ini memberikan kontribusi maksimal selama 24 jam kepada perusahaan tersebut (perusahaan transportasi daring), karena ada ojek online yang mulai bekerja

malam hari hingga pagi hari, sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal bagi pengguna jasa transportasi daring terutama jasa pengiriman makanan (Go-food dan Grab-food). Alasan kenapa cukup banyak ojol yang bekerja di jam tersebut, karena di jam tersebut cukup banyak pesanan makanan dan tidak terlalu banyak ojol yang bekerja di jam tersebut, sehingga tidak berebut pesanan dan ojol tidak perlu menunggu lama untuk memperoleh pesanan.

Setiap pekerja disektor transportasi daring atau yang sering disebut sebagai ojol (ojek *online*/daring) memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti jenis kelamin, fleksibilitas kerja, tingkat pendapatan dan lama kerja. Fleksibilitas kerja dapat mempengaruhi rasa nyaman karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja lebih leluasa dan maksimal. Kinerja yang maksimal akan meningkatkan produktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat penghasilan karyawan.

Saat ini perusahaan di bidang transportasi daring harus fokus pada kepuasan ojek *online* (mitra kerja bagi perusahaan transportasi daring). Hal ini menjadi dilema disaat ancaman Covid-19 melanda dunia. Virus corona (Covid-19) adalah virus yang sampai saat ini menjadi ancaman bagi seluruh dunia, virus ini berasal dari Kota Wuhan China dan sekarang telah melanda Indonesia. Banyak kota-kota besar dan daerah-daerah yang terkena dampak dari virus ini. Menurut Amalia (2020), dampak Covid-19 bagi ojol cukup buruk dengan tingkat penghasilan ojol turun hingga 50% dari penghasilan normal. Hal ini disebabkan oleh turunnya jumlah pengguna jasa ojol, karena pemerintah menghimbau masyarakat untuk mengurangi aktivitas di luar rumah, sehingga banyak pekerja



kantor, sekolah, dan kuliah yang diliburkan untuk mencegah penyebaran Covid-19.

Menurut Robbins dan Coulter(2018), topik *global population trends and the changing global work force*,semakin berkembangnya era, maka bentuk dari pekerjaan juga akan ikut berubah sesuai dengan perkembangan zaman.Halini juga diikuti perkembangan pandangan global tentang perbedaan jenis kelamin dalam suatu pekerjaan, sekarang perempuan mulai memiliki kesempatan yang hampir sama dengan laki-laki dalam pekerjaan. Namun dalam penerapan masih ditemukan faktor-faktor individu yang membuat perempuan lebih memilih pekerjaan yang lebih fleksibel dan jam kerja yang fleksibel. Pekerja perempuan yang sudah memiliki anak yang masih kecil atau dalam usia sekolah yang membuat pekerja perempuan lebih memilih pekerjaan yang tepat untuk memperoleh keseimbangan dalam kehidupan kerja dan keluarganya.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan di dalam perusahaan, karena ketika karyawan memiliki banyak hal positif dan kesenangan di dalam pekerjaannya, maka akan membuat karyawan bekerja dengan lebih baik dan akan benar-benar peduli dengan pekerjaan. Hal ini menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk menciptakan karyawan yang profesional dalam pekerjaannya.

Menurut Hill (2005) dalam Nuraini (2017), fleksibilitas kerja memiliki pengaruh yang cukup besar bagi kehidupan karyawan, terutama pada karyawan wanita. Banyak orang bekerja berjam-jam, akibatnya karyawan menghadapi

konflik antara keluarga dan pekerjaan, waktu karyawan bersama keluarga semakin berkurang karena jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, dan tidak nyaman.

Menurut Daulay (2006) dalam Rabbani(2017), pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong masyarakat agar memiliki posisi tawar, sehingga mampu menjadi pelaku dalam proses pembangunan yang partisipatif dan aktif. Pekerjaan ojol tidak mencantumkan syarat tingkat pendidikan, hal ini menjadi kesempatan bagi orang-orang yang tidak memiliki pendidikan yang memadai untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan.

Pekerjaan ojol (ojek *online*/daring) paling sering diibaratkan sebagai pekerjaan yang memiliki risiko tinggi, dan jumlahnya semakin bertambah seiring berkembangnya bisnis modern ini. Jumlah pasti mitra pengemudi ojek daring di Indonesia saat ini belum diketahui, karena cukup banyak ojol yang aktif dan tidak aktif dalam waktu yang tidak pasti. Hal ini disebabkan oleh ojol yang memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerjanya.

Pekerja ojek *online*/daring di sektor transportasi daring baik di seluruh dunia maupun di Indonesia sendiri saat ini perkembangannya sangat pesat, sehingga ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti ojek *online*/daring di Indonesia khususnya di Kota Yogyakarta. Menurut peneliti, ojek *online*/daring di sektor transportasi daring merupakan pekerjaan yang memiliki risiko kerja yang cukup tinggi, dikarenakan pekerjaan ini memiliki risiko kecelakaan lalu lintas yang cukup tinggi, penghasilan yang tidak menentu karena faktor cuaca, dan memiliki status kerja yang tidak seaman pekerjaan lainnya. Pekerjaan ini juga

sangat dipengaruhi oleh penilaian kerja oleh para pengguna jasanya, sehingga terkadang membatasi produktivitas dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja itu dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti penghasilan, lingkungan, fleksibilitas kerja dan sebagainya, sekarang fleksibilitas kerja sudah menjadi faktor yang sangat digemari para pekerja di era modern seperti saat ini. Fleksibilitas kerja dapat menjadi faktor yang cukup berpengaruh dalam mendukung kepuasan kerja seorang pekerja di suatu perusahaan, terutama pada perusahaan seperti transportasi daring. Pemberdayaan para pekerja ojol saat ini sangat membantu perekonomian para ojol, khususnya di era pandemi seperti saat ini, para ojol merasa diberdayakan dan memperoleh penghasilan dan memiliki sistem kerja yang fleksibel, sehingga ojol bebas memilih untuk tetap bekerja atau tidak di era pandemi saat ini. Fleksibilitas kerja yang tinggi pada pemberdayaan ojol inilah yang mempengaruhi kepuasan para ojol di Kota Yogyakarta.

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta?
2. Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta?

3. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta?
4. Apakah pemberdayaan memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta?

### **1.3.Batasan Masalah**

Batasan masalah merupakan upaya yang dilakukan peneliti untuk membatasi ruang lingkup masalah agar pembahasannya tidak terlalu luas, sehingga penelitian lebih fokus.

1. Fleksibilitas kerja menurut Kelly dan Moen (2007) dalam Yaghi (2016) adalah kebebasan karyawan untuk menentukan kapan, dimana, atau seberapa banyak karyawan harus bekerja.
2. Kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) adalah perasaan positif seseorang yang dihasilkan oleh evaluasi dari karakteristik pekerjaan orang tersebut.
3. Pemberdayaan menurut Spreitzer (1995) dalam Yaghi (2016) adalah meningkatnya motivasi kerja yang dihasilkan dari orientasi positif individu terhadap perannya di perusahaan.

#### **1.4.Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas kerja terhadap pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pemberdayaan memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta.

#### **1.5.Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang dikemukakan di atas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan bagi perusahaan-perusahaan transportasi daring, sehingga dapat membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan dan mengelola mitra pengemudi ojek daring yang sudah dimiliki di Yogyakarta, khususnya dalam mengatasi kepuasan kerja.

## 2. Bagi Mitra Pengemudi Ojek Daring

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan kesadaran bagi mitra pengemudi ojek daring agar dapat meningkatkan kinerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas bagi diri sendiri dan perusahaan.

## 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan sebagai referensi akademisi (dosen, mahasiswa, instansi pendidikan, peneliti, dan lain-lain) terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan transportasi daring, khususnya yang berkaitan dengan fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, dan pemberdayaan terhadap mitra pengemudi.

### **1.6.Sistematika Laporan**

Sistematika laporan sebagai berikut:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

## **BAB II        TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas teori yang digunakan sebagai acuan yang berkaitan dengan objek pembahasan. Membahas hasil penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini, membahas tentang kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

## **BAB III        METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian. Yang terdiri dari waktu dan wilayah penelitian, populasi, sampel data, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

## **BAB IV        HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan atas temuan penelitian meliputi hasil pengujian instrumen, deskripsi hasil penelitian, uraian dan pembahasan hasil pengujian hipotesis berdasarkan metode penelitian yang digunakan.

## **BAB V        PENUTUP**

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pembahasan sebelumnya, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan juga saran atau alternatif solusi yang dapat diterapkan.





## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini peneliti akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, pada bab ini juga peneliti akan menyampaikan implikasi manajerial, keterbatasan-keterbatasan dalam melakukan penelitian dan saran dari peneliti terkait penelitian ini.

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Fleksibilitas kerjaberpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik fleksibilitas kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Kota Yogyakarta.
2. Fleksibilitas kerjaberpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik fleksibilitas kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring, maka akan semakin tinggi pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Kota Yogyakarta.

3. Pemberdayaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Kota Yogyakarta.
4. Pemberdayaan tidak memediasi pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik fleksibilitas kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring, maka tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Kota Yogyakarta. Semakin baik pemberdayaan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring, maka tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Kota Yogyakarta.

## **5.2. Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel fleksibilitas kerja masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan perusahaan mendorong fleksibilitas kerja pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta, agar ojol menjadi lebih leluasa dalam melakukan pekerjaannya dan bebas memilih pekerjaan yang diinginkan atau tidak, dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Fleksibilitas kerja yang diberikan perusahaan ini akan membuat ojol lebih santai dan nyaman dalam melakukan

pekerjaannya, karena kenyamanan ojol dalam bekerja akan menentukan kualitas kerja, dan pelayanan ojol juga menjadi representatif pelayanan perusahaan terhadap konsumen.

Pengembangan yang peneliti ingin berikan tentang fleksibilitas kerja, peneliti menyarankan untuk memberikan keuntungan yang lebih bagi ojol yang bekerja dengan rutin dalam kurun waktu tertentu, sehingga walaupun fleksibilitas kerja ojol sudah cukup tinggi, ojol akan tetap rajin dan semakin termotivasi. Contoh jika ojol dalam waktu satu minggu dapat memperoleh orderan lebih besar dari 15 kali untuk setiap hari, dalam kurun waktu satu minggu akan memperoleh bonus tambahan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel kepuasan kerja masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan pekerja paruh waktu di sektor transportasi daring di Yogyakarta merasa puas dengan pekerjaannya saat ini, kepuasan ojol menjadi faktor penting bagi perusahaan, karena kepuasan kerja ojol akan menentukan pelayanan yang akan diberikan ojol kepada konsumen. Mitra ojol adalah asset yang penting bagi perusahaan transportasi daring, karena memiliki peran utama dalam setiap jasa yang ditawarkan oleh perusahaan transportasi daring kepada konsumen.

Variabel kepuasan kerja ojol memang cukup tinggi, namun turunya tingkat pendapatan di masa pandemi cukup menyulitkan ojol, hal ini bersamaan dengan turunnya tingkat *insentif* ojol yang cukup drastic. Saran dari peneliti untuk mengatasi hal tersebut dan tetap menjaga kepuasa kerja ojol, perusahaan

sebaiknya meningkatkan jumlah promo-promo bagi pelanggan, agar terjadi peningkatan pemesanan bagi ojol.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh variabel pemberdayaan ke dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan ojol di kota Yogyakarta merasa diberdayakan oleh perusahaan transportasi daring, munculnya pandemi dan banyaknya pemberhentian kerja masal, banyak ojol yang kehilangan pekerjaan utamanya. Ojol menjadi pilihan untuk memperoleh pendapatan, mitra ojol merasa diberdayakan dan tetap memiliki penghasilan di kondisi pandemi saat ini. dalam melakukan pekerjaannya perusahaan selalu menghimbau ojol untuk selalu menerapkan anjuran kesehatan, dengan menggunakan atribut kesehatan yang diperlukan. Perusahaan transportasi daring sangat meningkatkan kualitas pelayanannya dengan memberikan arahan-arahan kepada ojol, untuk selalu mengikuti protokol kesehatan, sehingga konsumen merasa aman dan nyaman dalam menggunakan jasa ojol di masa pandemi.

Variabel pemberdayaan sudah cukup tinggi, peneliti ingin menyarankan perusahaan untuk melakukan pelatihan berbahasa inggris bagi ojol, karena di Kota Yogyakarta sudah cukup banyak turis asing dari berbagai Negara yang menggunakan jasa transportasi daring. Komunikasi ojol terhadap pelanggan sangat penting bagi penilaian ojol yang dilakukan oleh penumpang, keterbatasan berbahasa inggris yang dimiliki ojol, cukup menyulitkan saat berkomunikasi ataupun menemukan lokasi yang benar-benar diinginkan oleh para turis asing.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti masih memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti perusahaan transportasi daring khususnya di Kota Yogyakarta, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan ke perusahaan transportasi daring di kota-kota lainnya.
2. Penelitian ini terdapat tiga kuesioner penelitian dengan indikator pernyataan sedikit dan sederhana, sehingga kuesioner penelitian belum sepenuhnya menggambarkan keseluruhan variabel yang diteliti.
3. Kuesioner dititipkan dan dibagikan oleh peneliti secara langsung dan melalui *group-group* ojol yang ada di Kota Yogyakarta, untuk kuesioner yang peneliti kumpulkan secara langsung, peneliti dapat mengamati proses pengisian dan peneliti dapat membimbing responden untuk mengisi kuesioner secara langsung. Kuesioner yang disebarkan secara *online* ke beberapa *group* ojol di Kota Yogyakarta, peneliti tidak dapat mengamati secara langsung perkembangan responden dalam mengisi kuesioner. Alasan peneliti melakukan metode kombinasi dalam pengambilan data responden, karena di masa pandemipeneliti harus tetap memenuhi protokol kesehatan. Hal ini menjadi alasan peneliti mengkombinasikan metode pengumpulan data agar tidak ada pengumpulan ojol dalam jumlah berlebihan

#### 5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan transportasi daring di kota-kota lain, sehingga dapat mengetahui dan membandingkan hasil penelitian ini dengan lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan indikator pernyataan di dalam kuesioner, agar pernyataan di dalam kuesioner lebih terperinci dan mewakili keseluruhan variabel yang akan diuji.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat fokus untuk membagikan kuesioner secara daring kepada responden, meski tetap dihubungi *personal* dan disertakan nomor telepon peneliti, sehingga jika responden ingin bertanya dapat menghubungi peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-edenat, M., dan Alhawamdeh, N. (2018). "The Mediating Rffect of Employee's Loyalty in The Relationship between Empowerment and Employees' Performance: A Case from Jordanian SMEs". *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 8 (4): 90-100. Doi: 10.6007/IJARAFMS/v8-i4/5454
- Al-Rubaish A. M., dan Rahim S. I. A., (2016), "*Academic job satisfaction questionnaire: Construction and validation in Saudi Arabia*", Jurnal, University of Dammam, Saudi Arabia, 1-50.
- Amalia Y., (2020), "*Rintihan Seorang Istri Driver Ojek Online di Tengah Wabah Corona Covid-19*", Liputan6, Jakarta. Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <https://www.liputan6.com/news/read/4210540/rintihan-seorang-istri-driver-ojek-online-di-tengah-wabah-corona-covid-19>.
- Apriyani T., (2019), "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*", suara.com. Diakses pada tanggal 28 November 2020 dari, <https://www.google.com/amp/lifestyle/2019/12/11/162629/manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan>
- Azka R. M., (2019), "Berapa Sih Jumlah Pengemudi Ojek Online", Bisnis.com, Jakarta, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <https://www.google.com/amp/s/m.bisnis.com/amp/read/20191112/98/1169620/berapa-sih-jumlah-pengemudi-ojek-online.com>
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. (1986). "*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*". *Journal of Personality and Social Psychology*, 73-81.
- Capnary M. C., (2018), "*Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Loyalitas dan Kepuasan Pekerja Generasi Millenial*", Personal Blog, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari <https://id.linkedin.com/pulse/pengaruh-fleksibilitas-kerja-terhadap-loyalitas-dan-kepuasan-capnary>.
- Darman, (2015), "Teori-teori Manajemen dan Organisasi", Blog Pribadi, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kepuasan-kerja-next.html>.
- Gagne M., dan Houlfort N., (2007), "*Validation of The Satisfaction with Work*

- Scale*”, Jurnal, Concordia University, United States, 270-286.
- Hajdukov A., dan Klementova J., (2015), “*The Job Satisfaction As a Regular of the Working Behavior*”, Jurnal, Technical University of Zvolen, Sloval Republic, 471-482.
- Haq S., dan Candio J. A.,(2014), “*Employees Job Satisfaction: Analyzing the satisfaction by length of Service and Employment status*”, Jurnal, University of Sindh, Pakistan, 17-24.
- Hardiansyah A. T., dan Amelia A., (2018), “*Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan*”, Jurnal, Universitas Trunojoyo, Madura, 167-185.
- Karatuna, I.,& Basol, O., (2017), “*Job Satisfaction of Part-Time vs. Full-Time Workers in Turkey: The Effect of Income and Work Status Satisfaction*”, Jurnal, Kirklareli University, Turkey, 59-70.
- Karima, A. N. A., & Umar F., (2017), “*Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*”, Jurnal, Bank Sulselbar, Makassar, 83-92.
- Kieso, D. E., & Jerry J. W.,(2011), “*Akuntansi Intermediate*”, 17<sup>th</sup>, Jilid Dua. Diterjemahkan oleh Emil Salim, Jakarta: Erlangga.
- Kusumo, H. J., (2019), “*Paguyuban Minta Jumlah Driver Ojol Dikontrol Berkala*”, Harian Jogja, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari <https://www.google.com/amp/s/m/m.harianjogja.com/ekbis//read/amp/2019/08/14/502/1012062/paguyuban-minta-jumlah-driver-ojol-ikontrol-berkala>.
- Locke, E.A., (1976), “*The Nature and Causes of Job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organizational Psychology*”, Rand McNall, Chicago.
- Lovelock, C., & Wirtz, J., (2011), “*Pemasaran Jasa Perspektif*”, 7 th Edition, Erlangga, Jakarta.
- Murnita D. S., (2019), “*Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Sebagai Variabel Mediasi*”, Jurnal, Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 32-46.
- Nuraini D., (2017), “*Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Spesialisasi Pekerjaan*



*Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada PT. Daya Manunggal Salatiga*”, Jurnal, Universitas Muhammadiyah, Surakarta, 2-19.

O'Donnell P., (2015), “*The Effect of Income and Working Conditions on Job Satisfaction*”, Jurnal, The College of New Jersey, Amerika Serikat, 4-12, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, [https://business.tcnj.edu/wp-content/uploads/sites/219/2015/08/ECO-495-2015\\_Patrick-ODonnell.pdf](https://business.tcnj.edu/wp-content/uploads/sites/219/2015/08/ECO-495-2015_Patrick-ODonnell.pdf)

Pandiang H., (2018), “*Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online Di Kota Yogyakarta*”, Jurnal, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 13-31.

Prasetyo, B., (2015), “*Konsep dan Teori Pemberdayaan Masyarakat*”, Blog Pribadi, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <https://prafapet.wordpress.com/2015/05/07/konsep-dan-teori-pemberdayaan-masyarakat/>

Prasetyo, B., & Lina, M. J., (2005), “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, PT. Raja Grafindo Persaja, Jakarta.

Pratiyudha P. P., (2018), “*Mencari Definisi Para Driver Ojek Online: Pekerja Biasa, Kontraktor Independen, atau Pekerja Independen?*”, Jurnal, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1-64, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <https://medium.com/@pppyudha/mencari-definisi-para-driver-ojek-online-pekerja-biasa-kontraktor-independen-atau-pekerja-764e366741e4>

Puspita G. T., (2014), “*Analisis Perbandingan Persepsi Akuntansi Mengenai Perilaku Etis Akuntan*”, Jurnal, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 647-658.

Rabbani A., (2017), “*Pengertian Pemberdayaan Menurut Para Ahli*”, Blog Pribadi, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari, <https://sosiologi79.blogspot.com/2017/07/pengertian-pemberdayaan-menurut-ahli.html?m=1>.

Riadi M., (2016), “*Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Personal blog. Diakses pada tanggal 28 November 2020 dari, <https://www.kajianpustaka.com/2016/02/pengertian-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1>

Robbins, S. P., & Coulter, M., (2018), “*Management*”, 14th Edition, London, Pearson Education Ltd.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2017), "*Organizational Behavior*", 17<sup>th</sup> Edition, London, Pearson Education Ltd.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J., (2009), "*Organizational Behavior*", 13<sup>th</sup> Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sekaran, U., dan R. Bogie, (2013). "*Research Methods for Busines*", Edisi 4. Buku 2, Jakarta: Wiley.
- Spector, P. E., (1997), "*Job satisfaction: Application, Assessment Causes, consequences*", United Kingdom, Sage Publisher.
- Spector, P.E., (2003), "*Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*", 3<sup>rd</sup> edition, Wiley & Sons, New York.
- Speitzer G. M., (1995), "*Psychological Empowerment in The Work Place: Dimensions, Measurement, and Validation*", Academy of Management Journal, University of Southern California, 43-53.
- Sugiyono, (2019), "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*", Bandung: Alfabeta.
- Takei, I., & Sakamoto, A., (2009), "*The Effects of Absolute and Relative Incomes on Job Satisfaction Among Male Workers in Japan*", Journal of Sociological Focus, Japan, 39-47.
- Tilly, C. (1992), "*Dualism in Part-Time Employment, Industrial Relations*", International Journal, University of California, Los Angels, 35-47.
- Weaver, K. F., & Morales, V. C., (2017), "*An Introduction to Statistical Analysis In Research: With Applications in The Biological and Life Sciences*", Wiley, United States, Diakses pada tanggal 12 Juni 2020 dari [www.wiley.com/go/weaver/statistical.analysis.in.research](http://www.wiley.com/go/weaver/statistical.analysis.in.research).
- Wijaya J., (2018), "*Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Dengan Menggunakan Metode RSEC Sebelum dan Sesudah Go Public*", Jurnal, Universitas Islam Negeri, Lampung, 139-156.
- Yaghi N., (2016), "*Work Flexibility and Job Satisfaction: The Meditating Role of Employee Empowerment*", Jurnal, Georgia State University, 6-16.

## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Perkenalkan nama saya Berlin Ghalang Setyawan, mahasiswa program studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sarjana (S1) dengan judul **PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN PEMBERDAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA PEKERJA PARUH WAKTU DI SEKTOR TRANSPORTASI DARING DI YOGYAKARTA**. Dalam pengisian kuesioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi beberapa pertanyaan yang telah disediakan dengan memberikan tanda (X) pada jawaban yang dianggap tepat. Penulis mengharapkan kejujuran dalam pengisian kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjawab kuesioner ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebenar-benarnya.

#### **LEMBAR KUESIONER**

##### **A. Identitas Responden**

1. Jenis kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Usia anda saat ini:
  - a. 18-25 tahun
  - b. 26-43 tahun
  - c. 44-51 tahun
  - d. lebih dari 52 tahun
3. Lama bekerja:
  - a. Kurang dari 2 tahun
  - b. Lebih dari 2 tahun
4. Penghasilan saya dalam satu bulan:
  - a. 1 juta – 3 juta
  - b. Lebih dari 3 juta
5. Waktu yang saya habiskan untuk bekerja sebagai *driver* dalam sehari:
  - a. 8-12 jam
  - b. Lebih dari 12 jam

6. Perusahaan transportasi daring tempat saya bekerja:
  - a. Go-Jek
  - b. Grab
  - c. Maxim
  - d. Lain-lain
7. Status:
  - a. Sudah menikah
  - b. Belum menikah

## B. Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari menjawab pernyataan yang saya ajukan dengan memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan, SS untuk Sangat Setuju, S untuk Setuju, N untuk Netral, TS untuk Tidak Setuju, dan STS untuk Sangat Tidak Setuju.

KEPUASAN KERJA						
No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Secara umum, pekerjaan saya sebagai ojol berhubungan erat dengan apa yang saya inginkan dalam hidup.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saat ini saya melakukan pekerjaan saya sebagai ojol dengan sangat baik.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya kerjakan ini.	STS	TS	N	S	SS
4.	Sampai sekarang, saya sudah memperoleh hal-hal penting yang ingin saya dapatkan dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5.	Jika saya dapat mengubah sesuatu pada pekerjaan saya sebagai ojol, saya tidak akan mengubah apapun.	STS	TS	N	S	SS

FLEKSIBILITAS KERJA						
No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Tidak sulit bagi saya untuk mengambil waktu “off” selama hari kerja saya sebagai ojol untuk keperluan pribadi atau keluarga.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya dapat mengubah waktu mulai	STS	TS	N	S	SS

	dan berhenti kerja sebagai ojol untuk sementara waktu jika ada keperluan khusus.					
3.	Secara keseluruhan, saya memiliki kendali yang wajar dalam mengatur jam kerja saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
4.	Pekerja-pekerja ojol di perusahaan ini diizinkan untuk bekerja lebih padat dalam satu minggu atau sepanjang tahun.	STS	TS	N	S	SS
5.	Perusahaan ini memiliki kebijakan dan prosedur yang mendukung fleksibilitas kerja ojol.	STS	TS	N	S	SS

PEMBERDAYAAN						
No.	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sebagai ojol sangat penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Aktivitas pekerjaan saya sebagai ojol secara pribadi sangat berarti bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Pekerjaan saya sebagai ojol sangat bermakna bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya percaya dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya menjamin kapasitas saya untuk melakukan semua aktivitas kerja saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya menguasai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
7.	Saya memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
8.	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan saya sebagai ojol.	STS	TS	N	S	SS
9.	Saya memiliki peluang besar untuk melakukan pekerjaan saya sebagai ojol secara bebas dan mandiri.	STS	TS	N	S	SS

10.	Dampak keberadaan saya pada organisasi ojol cukup besar.	STS	TS	N	S	SS
11.	Saya memiliki pengaruh besar terhadap apa yang terjadi pada perusahaan ojol.	STS	TS	N	S	SS



**LAMPIRAN 2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN**

**Statistics**

**Jenis\_Kelamin**

N	Valid	100
	Missing	0

**Jenis\_Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	99	99	99	99
Perempuan	1	1	1	100
Total	100	100.0	100.0	

**Statistics**

**Usia**

N	Valid	100
	Missing	0

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	36	36	36	36
26-43 Tahun	56	56	56	64
41-51 Tahun	8	8	8	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

#### Lama\_Kerja

N	Valid	100
	Missing	0

#### Lama\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 Tahun	25	25	25	25
> 2 Tahun	75	75	75	100
Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

#### Penghasilan

N	Valid	100
	Missing	0

#### Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 3 Juta	68	68	68	68
> 3 Juta	32	32	32	100
Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

#### Waktu\_Kerja

N	Valid	100
	Missing	0



### Waktu\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 8-12 Jam	53	53	53	53
> 12 Jam	47	47	47	100
Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

#### Perusahaan\_Bekerja

N	Valid	100
	Missing	0

### Perusahaa\_Bekerja

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Grab	50	50	50	50
Gojek	39	39	39	50
Maxim	11	11	11	100.0
Total	100	100.0	100.0	

### Statistics

#### Status\_Keluarga

N	Valid	100
	Missing	0

**Status\_Keluarga**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah Menikah	63	63	63	63
	Belum Menikah	37	37	37	100
	Total	100	100.0	100.0	



**LAMPIRAN 3**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL FLEKSIBILITAS**

**KERJA**

**UJI VALIDITAS**

Correlations							
		X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	Skor_total
X_1	Pearson Correlation	1	.682**	.676**	.383**	.435**	.609**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
X_2	Pearson Correlation	.682**	1	.695**	.401**	.486**	.506**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
X_3	Pearson Correlation	.676**	.695**	1	.324**	.530**	.517**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.001	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
X_4	Pearson Correlation	.383**	.401**	.324**	1	.381**	.630**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.001		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
X_5	Pearson Correlation	.435**	.486**	.530**	.381**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Skor_total	Pearson Correlation	.609**	.506**	.517**	.630**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

	N	100	100	100	100	100	100
--	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.750	5

## LAMPIRAN 4

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL KEPUASAN KERJA

#### UJI VALIDITAS

Correlations							
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Skor_total
Y_1	Pearson Correlation	1	.309**	.582**	.657**	.500**	.628**
	Sig. (2-tailed)		0.002	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_2	Pearson Correlation	.309**	1	.552**	.518**	.367**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.002		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_3	Pearson Correlation	.582**	.552**	1	.754**	.397**	.737**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_4	Pearson Correlation	.657**	.518**	.754**	1	.614**	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y_5	Pearson Correlation	.500**	.367**	.397**	.614**	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Skor_total	Pearson Correlation	.628**	.627**	.737**	.776**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.833	5



## LAMPIRAN 5

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PEMBERDAYAAN

#### UJI VALIDITAS

Correlations							
		M_1	M_2	M_3	M_4	M_5	M_6
M_1	Pearson Correlation	1	.781**	.770**	.660**	.682**	.712**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_2	Pearson Correlation	.781**	1	.739**	.631**	.697**	.645**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_3	Pearson Correlation	.770**	.739**	1	.586**	.597**	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_4	Pearson Correlation	.660**	.631**	.586**	1	.778**	.785**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_5	Pearson Correlation	.682**	.697**	.597**	.778**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_6	Pearson Correlation	.712**	.645**	.569**	.785**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	100	100	100	100	100	100

M_7	Pearson Correlation	.382**	.459**	.478**	.506**	.618**	.587**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_8	Pearson Correlation	.339**	.416**	.334**	.549**	.585**	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_9	Pearson Correlation	.429**	.535**	.358**	.589**	.768**	.587**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_10	Pearson Correlation	.534**	.552**	.703**	.504**	.454**	.499**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
M_11	Pearson Correlation	.562**	.577**	.722**	.439**	.446**	.476**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100
Skor_total	Pearson Correlation	.769**	.817**	.759**	.735**	.775**	.773**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	100	100	100	100	100	100



Correlations					
M_7	M_8	M_9	M_10	M_11	Skor_total
.382**	.339**	.429**	.534**	.562**	.769**
0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.459**	.416**	.535**	.552**	.577**	.817**



0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.478**	.334**	.358**	.703**	.722**	.759**
0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.506**	.549**	.589**	.504**	.439**	.735**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.618**	.585**	.768**	.454**	.446**	.775**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.587**	.586**	.587**	.499**	.476**	.773**
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
1	.847**	.762**	.376**	.355**	.595**
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
100	100	100	100	100	100
.847**	1	.824**	.411**	.326**	.591**
0.000		0.000	0.000	0.001	0.000
100	100	100	100	100	100
.762**	.824**	1	.333**	.244*	.649**
0.000	0.000		0.001	0.015	0.000
100	100	100	100	100	100
.376**	.411**	.333**	1	.884**	.767**
0.000	0.000	0.001		0.000	0.000

100	100	100	100	100	100
.355**	.326**	.244*	.884**	1	.756**
0.000	0.001	0.015	0.000		0.000
100	100	100	100	100	100
.595**	.591**	.649**	.767**	.756**	1
0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
100	100	100	100	100	100

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.917	11

## LAMPIRAN 6

### STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL FLEKSIBILITAS KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X_1	100	3	5	4.85	0.458
X_2	100	3	5	4.86	0.450
X_3	100	3	5	4.87	0.393
X_4	100	1	5	4.47	1.039
X_5	100	2	5	4.69	0.677
Valid N (listwise)	100				



## LAMPIRAN 7

### STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL KEPUASAN KERJA

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_1	100	1	5	4.23	0.839
Y_2	100	3	5	4.81	0.443
Y_3	100	1	5	4.59	0.712
Y_4	100	1	5	4.34	0.901
Y_5	100	1	5	4.20	1.044
Valid N (listwise)	100				



## LAMPIRAN 8

### STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL PEMBERDAYAAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M_1	100	3	5	4.66	0.607
M_2	100	2	5	4.66	0.670
M_3	100	2	5	4.65	0.716
M_4	100	3	5	4.84	0.443
M_5	100	3	5	4.77	0.566
M_6	100	3	5	4.83	0.473
M_7	100	2	5	4.80	0.532
M_8	100	1	5	4.83	0.551
M_9	100	2	5	4.83	0.514
M_10	100	1	5	4.38	1.090
M_11	100	1	5	4.34	1.112
Valid N (listwise)	100				

## LAMPIRAN 9

### UJI F DAN UJI t PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	fleksibilitas_x <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	0.332	0.325	2.58684

a. Predictors: (Constant), fleksibilitas\_x

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.319	1	326.319	48.764	.000 <sup>b</sup>
	Residual	655.791	98	6.692		
	Total	982.110	99			

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. Predictors: (Constant), fleksibilitas\_x

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.386	2.702		1.253	0.213
	fleksibilitas_x	0.791	0.113	0.576	6.983	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

## LAMPIRAN 10

### UJI F DAN UJI t PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP PEMBERDAYAAN

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	fleksibilitas_x <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: pemberdayaan\_m

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	0.466	0.461	4.16019

a. Predictors: (Constant), fleksibilitas\_x

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1480.088	1	1480.088	85.519	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1696.102	98	17.307		
	Total	3176.190	99			

a. Dependent Variable: pemberdayaan\_m

b. Predictors: (Constant), fleksibilitas\_x

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.586	4.346		2.666	0.009
	fleksibilitas_x	1.685	0.182	0.683	9.248	0.000

a. Dependent Variable: pemberdayaan\_m

## LAMPIRAN 11

### UJI F DAN UJI t PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pemberdayaan_m <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 <sup>a</sup>	0.407	0.401	2.43746

a. Predictors: (Constant), pemberdayaan\_m

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.869	1	399.869	67.304	.000 <sup>b</sup>
	Residual	582.241	98	5.941		
	Total	982.110	99			

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. Predictors: (Constant), pemberdayaan\_m

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.865	2.245		0.088
	pemberdayaan_m	0.355	0.043	0.638	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan\_y



## LAMPIRAN 12

### UJI F DAN UJI t PERAN PEMBERDAYAAN MEMEDIASI PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pemberdayaan_m, fleksibilitas_x <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.667	0.444	0.433	2.37200

a. Predictors: (Constant), pemberdayaan\_m, Fleksibilitas\_x

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.351	2	218.175	38.777	.000 <sup>b</sup>
	Residual	545.759	97	5.626		
	Total	982.110	99			

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

b. Predictors: (Constant), pemberdayaan\_m, fleksibilitas\_x

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.435	2.566		0.170	0.866
	fleksibilitas_x	0.362	0.142	0.264	2.546	0.012
	pemberdayaan_m	0.255	0.058	0.458	4.422	0.000

a. Dependent Variable: kepuasan\_y

